

# **Richtlinie für die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank AG**

Fassung vom 13. März 2020  
Inkrafttreten: 01. Jänner 2020

**BKS Bank**

# Inhaltsverzeichnis

---

A.	Vergütung des Vorstandes .....	3
1.	Einleitung .....	3
2.	Geschäftsmodell .....	3
3.	Arbeitsweise des Vorstandes.....	4
4.	Grundsätze der Vergütungspolitik des Vorstands .....	5
5.	Vergütungs- und Vertragsregelungen des Vorstands .....	5
5.1.	Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung .....	5
5.2.	Fixe Komponenten der Vorstandsvergütung.....	5
5.3.	Variable Komponenten der Vorstandsvergütung .....	6
5.4.	Ansprüche auf Versorgungsleistungen .....	6
5.5.	Abfertigungsansprüche .....	6
5.6.	Sonstige Ersatzleistungen .....	7
5.7.	Auszahlung von variablen Vergütungen .....	7
5.8.	Laufzeit der Vorstandsverträge .....	8
5.9.	Vorzeitige Vertragsbeendigung/Kündigungsfristen .....	8
5.10.	Organhaftpflichtversicherung .....	8
6.	Methoden der Leistungsmessung und Leistungskriterien .....	8
6.1.	Berechnungsmethodik .....	9
7.	Vergütungsausschuss.....	10
7.1.	Zusammensetzung des Vergütungsausschusses.....	10
7.2.	Aufgaben des Vergütungsausschusses.....	10
8.	Verfahren betreffend der Vergütungspolitik des Vorstands.....	11
9.	Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik des Vorstands.....	11
B.	Vergütung des Aufsichtsrates .....	12
1.	Einleitung .....	12
2.	Ziel .....	12
3.	Vergütung .....	12
4.	Verfahren betreffend der Vergütungspolitik .....	13

# A. Vergütung des Vorstandes

## 1. Einleitung

Die vorliegende Vergütungsrichtlinie beschreibt und regelt die Vergütung des Vorstandes der BKS Bank AG. Die gesetzlichen Grundlagen dafür sind die Aktionärsrechte-Richtlinie (EU) 2017/828, der durch das Aktienrechts-Änderungsgesetz 2019 (AktRÄG 2019) neu eingeführte § 78a Aktiengesetz (Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder in börsennotierten Unternehmen) sowie die bankaufsichtlichen Regelungen.

Wichtigstes Ziel dieser Vergütungsrichtlinie ist es, keine Anreize in der Vergütungsstruktur des Vorstandes zu setzen, welche ein effizientes und solides Risikomanagement untergraben könnten. Die Geschäftspolitik der BKS Bank ist konservativ und auf langfristige Stabilität und Nachhaltigkeit ausgerichtet. Dies spiegelt sich auch in der Vergütungspolitik für den Vorstand wider.

Neben dieser Vergütungsrichtlinie für den Vorstand gibt es in der BKS Bank auch eine allgemeine Vergütungsrichtlinie, die die variablen Bezüge aller Mitarbeiterkategorien regelt.

## 2. Geschäftsmodell

Die BKS Bank ist eine Aktiengesellschaft. Die Aktien – sowohl Stamm- als auch Vorzugsaktien – sind im Segment Standard Market Auction der Wiener Börse gelistet. Die jeweils aktuellen Unternehmensdaten wie z. B. Bilanzsumme, wirtschaftliche Entwicklung und Mitarbeiterzahlen sind den laufenden Publikationen auf der BKS Bank-Homepage bzw. dem jährlichen Geschäftsbericht zu entnehmen.

Als Universalbank ist die BKS Bank mit starker regionaler Verankerung in Kärnten und in der Steiermark sowie mit Niederlassungen in Wien, Burgenland und Niederösterreich vertreten. Im Ausland sind wir in Slowenien, Kroatien und in der Slowakei mit Tochtergesellschaften und Bankfilialen vertreten. In Italien unterhalten wir ein Repräsentanz sowie eine Treuhandgesellschaft.

Die BKS Bank konzentriert sich auf das traditionelle Bankgeschäft. Primär werden Kundeneinlagen entgegengenommen, die an Private und Unternehmen in Form von Krediten ausgereicht werden. Das erfolgt in allen Regionen, in denen die BKS Bank angesiedelt ist, und zwar sowohl über den Vertrieb in den Filialen (EU-Filialen) als auch über Onlineangebote. Die Prozesse der Vergabe und Abwicklung im Einlagen- und Kreditgeschäft sind im Wesentlichen einheitlich gestaltet. Das Dienstleistungsgeschäft gewinnt strategisch an Bedeutung.

Das Produktportfolio umfasst daher das klassische Kreditgeschäft, das Leasinggeschäft, das Einlagen- und Wertpapiergeschäft, das Bauspar- und Versicherungsgeschäft und den Zahlungsverkehr.

Das Beteiligungsportfolio ist gering und umfasst in erster Linie die Beteiligungen an den Schwesterbanken Oberbank und Bank für Tirol und Vorarlberg (BTV). Das Wertpapierportefeuille besteht vor allem aus Staatsanleihen mit Fokus auf Österreich und Deutschland. Das Derivatgeschäft dient primär der Absicherung von Eigengeschäfts- und Kundenpositionen. Die Erwirtschaftung von Erträgen aus Handelsaktivitäten steht nicht im

Fokus unserer Geschäftspolitik. Die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie der Einstieg in neue Märkte unterliegen einem geregelten Einführungsprozess.

Zweckgesellschaften wurden insbesondere für die Emission von Hybridkapital und die Umsetzung von Immobilienprojekten gegründet.

Die Organisationsstruktur der BKS Bank zeichnet sich durch eine klar gegliederte und überschaubare Aufbauorganisation – Zentrale- und Direktionseinheiten – sowie durch flache Hierarchiestufen aus. Hinsichtlich der Prozesse gibt es eine klare Trennung von Markt und Marktfolge. Auch die Geschäftsverteilung innerhalb des Vorstands folgt diesem Prinzip.

Die Interne Revision prüft laufend und umfassend die Gesetzmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit des gesamten Unternehmens und berichtet darüber dem Gesamtvorstand und den Vorsitzenden des Aufsichtsrates.

Ein umfangreiches Compliance-Management-System ist im gesamten Konzern installiert und umfasst Agenden im Zusammenhang mit der Geldwäscheprävention, der Prävention von Terrorismusfinanzierung, der Einhaltung von Finanzsanktionen, der Kapitalmarkt- und Wertpapiercompliance sowie der Regulatory-Compliance.

### **3. Arbeitsweise des Vorstandes**

Dem Vorstand der BKS Bank gehören als gemeinschaftliches Organ drei Personen an. Der Aufsichtsrat entscheidet über die Bestellung des Vorstandes und dessen Vergütung.

Der Vorstand leitet eigenverantwortlich den BKS Bank Konzern unter Wahrung der Interessen der Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden und der Öffentlichkeit. Er führt die Geschäfte auf Basis der Gesetze, der Satzung sowie der Geschäftsordnung. Der Vorstand erarbeitet die strategische Ausrichtung des Instituts, legt die Unternehmensziele fest und stimmt die Unternehmensstrategie mit dem Aufsichtsrat ab. Er trifft geeignete Vorkehrungen, um sicherzustellen, dass alle relevanten Gesetzesbestimmungen eingehalten werden. Darüber hinaus gewährleistet der Vorstand, dass eine klare Risikostrategie vorliegt, deren Umsetzung durch ein effizientes Risikomanagement und Risikocontrolling sichergestellt wird.

Das für ein Ressort zuständige Vorstandsmitglied trägt die unmittelbare Verantwortung für diesen Aufgabenbereich. Die anderen Mitglieder bleiben aber jeweils umfassend über das Gesamtunternehmen unterrichtet und legen dem Gesamtvorstand grundlegende Entscheidungen zur Beschlussfassung vor. Im eigenen Aufgabengebiet sind die Vorstandsmitglieder in das Tagesgeschäft eingebunden und über die Geschäftssituation und bedeutende Transaktionen unterrichtet. In den regelmäßig stattfindenden Vorstandssitzungen werden unternehmensrelevante Vorkommnisse, strategische Fragen und zu treffende Maßnahmen besprochen, die durch das Vorstandsmitglied in seinem Wirkungsbereich oder vom Gesamtvorstand umgesetzt werden.

Die Beschlussfassung im Vorstand erfolgt in der Regel einstimmig. Für Vertragsunterzeichnungen und risikorelevante interne Genehmigungen gilt das Vier-Augen-Prinzip. Ein umfassendes internes Berichtswesen begleitet die sorgfältige Vorbereitung von Vorstandsentscheidungen.

## **4. Grundsätze der Vergütungspolitik des Vorstandes**

Die Vergütungspolitik des Vorstandes orientiert sich an den Werten Nachhaltigkeit, Stabilität, Sicherheit und Glaubwürdigkeit. Dabei finden die Interessen der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und anderer mit der BKS Bank verbundenen Gruppen ausgewogen Berücksichtigung.

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung des Vorstandes in einem angemessenen Verhältnis zur wirtschaftlichen Lage der BKS Bank und zur gewährten Vergütung in vergleichbaren Banken steht. Weiters soll sie Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen und die langfristige Entwicklung der Bank fördern.

Die Vergütung entspricht dabei der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstandes, differenziert aber gleichzeitig hinsichtlich der individuellen Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt.

Die Vergütungspolitik schafft für den Vorstand Anreize, die Strategie der Bank aktiv zu entwickeln und zu verfolgen, die dauerhaft nachhaltige Entwicklung der Bank zu gewährleisten und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Bei der Festlegung der konkreten Leistungskriterien ist darauf zu achten, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig sollen ambitionierte Ziele festgelegt werden, die einen Anreiz für besondere Leistungen bilden.

Die Auszahlung variabler Vergütungen an den Vorstand erfolgt ausnahmslos nur dann, wenn es angesichts der Finanzlage der BKS Bank tragbar ist und wenn es aufgrund der Leistungsbemessung gerechtfertigt ist.

Garantierte variable Vergütungen, die unabhängig von Leistungskriterien und einer Leistungsbeurteilung sind, werden nicht gewährt.

## **5. Vergütungs- und Vertragsregelungen des Vorstandes**

### **5.1. Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung**

Die Bezüge der Vorstandsmitglieder stehen im Einklang mit den in der EBA Leitlinie für eine solide Vergütungspolitik festgelegten Vergütungsgrundsätzen. Für den Anteil der variablen Vergütung ist für den Vorstand und alle wesentlichen Mitarbeitergruppen ein prozentueller Korridor festgelegt.

Die Vorstandsbezüge (fix, variabel und gesamt) stehen in einem angemessenen Verhältnis zu jenen der wesentlichen Mitarbeitergruppen der BKS Bank. Sie liegen im Vergleich zur Gruppe höheres Management der BKS Bank um das drei- bis sechsfache darüber.

Der variable Anteil basiert für alle Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter ausschließlich auf dem Grundsatz der Leistungsorientierung, wobei quantitative und qualitative Kriterien für die Bemessung maßgebend sind.

### **5.2. Fixe Komponenten der Vorstandsvergütung**

Komponenten der Fixbezüge des Vorstandes sind

- Monatsgehalt (bzw. Krankengeldzuschuss im Krankheitsfall)

- Jubiläumsgeschenk für Dienstjubiläum (25 und 40 Dienstjahre)
- Sterbequartal
- Pensionskassenbeitrag des Dienstgebers
- Sachbezug Dienstauto
- Sachbezug Parkplatz
- Sachbezug Zinsvorteil
- Sachbezug Unfallversicherung

Für alle aktiven Vorstandsmitglieder wird die betriebliche Altersvorsorge bei der VBV Pensionskasse auf vertraglicher Basis durch Leistung eines monatlichen Beitrages angespart. Die Beitragshöhe liegt zwischen 20% und 35% des pensionsfähigen Jahresbezugs, das ist der Bezug ohne variable Vergütung.

### **5.3. Variable Komponenten der Vorstandsvergütung**

Die variable Vergütung des Vorstandes wird für jedes Vorstandsmitglied einzeln bemessen und basiert auf dem Grad der jeweiligen Zielerreichung. Für das Ausmaß der variablen Vergütung sind ein Richtwert von 25 % und ein Maximalwert von 40 % des Fixbezuges festgelegt.

### **5.4. Ansprüche auf Versorgungsleistungen**

Neben den in den Punkten 5.2. und 5.3. genannten Bestandteilen an der Vergütung haben die Vorstandsmitglieder noch Anspruch auf folgende Versorgungsleistungen:

- Alterspension
- Ansprüche im Falle einer Berufsunfähigkeit
- Pensionsleistungen für Hinterbliebene nach dem Ableben des berechtigten Vorstandsmitgliedes.

Die betriebliche Alterspension steht nur zu, wenn das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits beendet ist.

Die Leistungen im Zusammenhang mit einer Alterspension, Berufsunfähigkeitspension oder Hinterbliebenenpension richten sich nach den Bestimmungen des Pensionskassenkollektivvertrags 1997. Die Höhe der Pension ergibt sich aus der Verrentung des Guthabens des Pensionskontos zum Zeitpunkt des Pensionsantritts.

Mit Vollendung des 55. Lebensjahres besteht die Möglichkeit, von der Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung zu wechseln.

### **5.5. Abfertigungsansprüche**

Endet die Vorstandsfunktion und damit verbunden auch das Anstellungsverhältnis, haben einzelne Vorstandsmitglieder Abfertigungsansprüche im Sinne des § 23 des österreichischen Angestelltengesetzes und des Banken-Kollektivvertrages in der jeweils gültigen Fassung. Das betrifft Dr. Stockbauer und Mag. Krassnitzer. Für Vorstandsmitglieder, deren Bestellung ab 2018 erfolgte, findet hinsichtlich der Abfertigung das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz Anwendung. Diese Regelung trifft auf Mag. Novak zu.

## **5.6. Sonstige Ersatzleistungen**

Die BKS Bank hat den Anspruch, bei Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit alle damit verbundenen Rechtsvorschriften einzuhalten. Diverse verwaltungsrechtliche Bestimmungen sehen bei Verletzung von Rechtsvorschriften durch Mitarbeiter Verwaltungsstrafen vor. Diese sind entweder von den Vorstandsmitgliedern oder von den bestellten verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 VStG zu bezahlen. Bei Ausspruch einer rechtskräftigen Verwaltungsstrafe gegenüber einem Vorstandsmitglied wird dem Aufsichtsrat die Entscheidung über eine Refundierung vorgelegt. Die Entscheidung darüber trifft der Gesamtaufsichtsrat, der diese Entscheidung entsprechend zu begründen hat.

## **5.7. Auszahlung von variablen Vergütungen**

60 % der zuerkannten variablen Vergütung werden unmittelbar im Folgejahr ausbezahlt. 40 % werden auf einen Zeitraum von 5 Jahren zurückgestellt und gelangen in den Folgejahren zu jeweils einem Fünftel zur Auszahlung.

Übersteigt bei einem Vorstandsmitglied die vom Vergütungsausschuss zugesprochene variable Vergütung die Grenze von 150.000 EUR, sind mindestens 60 % zurück zu stellen.

Voraussetzung für die Auszahlung der zurückgestellten Beträge ist

- die nachhaltige erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung des BKS Bank Konzerns sowie
- die nachhaltige und langfristige Erfüllung der Geschäfts- und Risikostrategie.

Die Auszahlung der variablen Vergütung einschließlich des zurückgestellten Anteils erfolgt nur dann, wenn dies angesichts der Finanzlage der BKS Bank tragbar und entsprechend der persönlichen Leistung der Vorstandsmitglieder gerechtfertigt ist. Stellt sich während des Zurückbehaltezeitraums heraus, dass die bonifizierte Leistung nicht nachhaltig war bzw. eine Restzahlung mit der Finanzlage der BKS Bank nicht (mehr) vereinbar wäre, entfällt die Auszahlung der zurückgestellten Anteile. Die BKS Bank bzw. der für Vergütungsfragen des Vorstandes zuständige Vergütungsausschuss ist berechtigt, bereits zugesprochene, zurückgestellte variable Vergütungen vor Fälligkeit zurückzuziehen, wenn sich herausstellt, dass diese auf der Grundlage von offenkundig falschen Daten ausbezahlt wurden. Stellt sich ex post heraus, dass variable Vergütungskomponenten auf Basis offensichtlich falscher Daten ausgezahlt wurden, können diese Bezüge durch die Bank bzw. den zuständigen Vergütungsausschuss zurückgefordert werden.

Eine Teilauszahlung der variablen Vergütungsbestandteile in Aktien oder wandlungsfähigem hybriden Kapital wie in Z 11 der Anlage zu § 39b BWG vorgesehen erfolgt nicht. Bei den Stamm- und Vorzugsaktien, welche nicht im Segment „prime market“ der Wiener Börse notieren, ist aufgrund der Marktenge, keine bedeutungsvolle Korrelation zwischen den Aktienkursen und dem Wert des Unternehmens gegeben. Demzufolge lässt sich auch das vom Gesetzgeber angestrebte Ziel, mit einer Teilauszahlung in Aktien Anreize für eine Steigerung des Unternehmenswertes zu schaffen, der sich im Aktienkurs widerspiegelt, nicht verwirklichen. Dieses Ziel wird ohnehin mit der Festlegung von Parametern erreicht, die in die Bemessung variabler Bestandteile eingehen und die auf Kennzahlen aufbauen, die für die Unternehmensbewertung relevant sind. Auf Grund dieser Kriterien stellt diese Regelung einen adäquaten Ersatz für die Neutralisierung einer Teilauszahlung mit Aktien dar, welche gemäß Z 11 der Anlage zu § 39b BWG erfolgen kann.

## **5.8. Laufzeit der Vorstandsverträge**

Die Anstellungsverträge für Vorstände der BKS Bank AG sind befristet, und zwar in der Regel auf 5 Jahre. Die erste Funktionsperiode wird üblicherweise mit 3 Jahre festgelegt. Nach Ablauf der Vorstandsfunktion verlängert sich der Anstellungsvertrag bei Wiederbestellung auf die Dauer der vom Aufsichtsrat neu festgelegten Funktionsperiode.

Die aktuellen Befristungen der Vorstandsverträge sind:

Frau Dr. Herta Stockbauer	30.06.2024
Herr Mag. Dieter Kraßnitzer	31.08.2023
Herr Mag. Alexander Novak	31.08.2021

## **5.9. Vorzeitige Vertragsbeendigung/Kündigungsfristen**

Bei den Vorstandsverträgen handelt es sich um befristete Anstellungsverhältnisse, innerhalb derer keine ordentliche Kündigungsfrist vereinbart ist. Sollte die Funktion nicht verlängert werden, endet das Vertragsverhältnis sechs Monate nach schriftlicher Verständigung darüber, frühestens aber mit Ablauf der Vorstandsfunktion.

Der Anstellungsvertrag endet auch und sofort zu jenem Zeitpunkt, zu dem ein vorzeitiger aus wichtigem Grund erfolgter Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied (§ 75 (4) AktG) erfolgt.

Beendet ein Vorstandsmitglied von sich aus das Mandat vorzeitig, endet der Anstellungsvertrag gleichzeitig mit dem Vorstandsmandat.

Im Falle einer vorzeitigen Vertragsbeendigung sind die Zahlungen in diesem Zusammenhang so gestaltet, dass sie dem langfristigen Erfolg entsprechen und nicht Misserfolge belohnen. Dabei werden die Bestimmungen der C-Regel 27a des ÖCGK in der jeweils gültigen Fassung berücksichtigt und eingehalten, d.h. die geltenden Verträge sehen keine Abfindungszahlungen vor, die im Widerspruch zu den Bestimmungen der ÖCGK stehen würden.

## **5.10. Organhaftpflichtversicherung**

Die BKS Bank hat eine Organhaftpflichtversicherung abgeschlossen. Die Kosten werden von der Gesellschaft getragen. Die Versicherung sichert bestimmte persönliche Haftungsrisiken der verantwortlich handelnden Personen ab.

## **6. Methoden der Leistungsmessung und Leistungskriterien**

Die Leistung des Vorstandes in der BKS Bank wird jährlich beurteilt und die festgelegten Kriterien werden zeitnah-, und fortlaufend gemessen.

Für die Vergütung des Vorstands sind folgende Kriterien maßgebend:

- Umfang des Aufgabenbereiches,
- Verantwortung,
- persönliche Leistung des Vorstandsmitgliedes,
- Umsetzung der Unternehmensstrategie,

- Erreichung der strategischen Unternehmensziele auf Basis der definierten Strategie und Mehrjahresplanung
- wirtschaftliche Lage des Unternehmens
- nachhaltige Einhaltung der strategischen Risikokennzahlen

Die Kursentwicklung der BKS Bank-Aktie hat keinen Einfluss auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Die persönliche Leistung ist den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der BKS Bank anzupassen, wobei die damit zusammenhängenden Risiken mit zu berücksichtigen und Interessenkonflikte zu vermeiden sind.

Die jeweiligen Kennzahlen und Parameter für die Ermittlung der variablen Remuneration des Vorstands werden über einen Zeitraum von 3 Jahren betrachtet. Der Vergütungsausschuss hat für die Bemessung der variablen Vergütung des Vorstandes folgende 4 Leistungskategorien festgelegt:

- Finanzielle Leistungskriterien: Konzernüberschuss nach Steuern, Return on Equity nach Steuern, Cost Income Ratio, Gesamtkapitalquote,
- Nichtfinanzielle Leistungskriterien: ISS-ESG-Rating → Prime Status, Volumen nachhaltiger Produkte, Emas Zertifizierung, Fluktuationsrate
- Risikokriterien: Ausnutzung ökonomisches Kapital – Going Concern, NPL Quote, Zinsänderungsrisiko in % des Kernkapitals, Net Stable Funding Ratio
- Individuelle Leistungskriterien je Vorstandsmitglied: Die individuelle Leistungsbeurteilung erfolgt auf Basis von quantitativen und qualitativen Kriterien, die das jeweilige Vorstandsressort betreffen.

Für die Vorstandsvorsitzende sind das in erster Linie Kriterien im Zusammenhang mit der Umsetzung der Geschäftsstrategie, für den Risikovorstand die Umsetzung der Risikostrategie und für den Auslandsvorstand Kriterien im Zusammenhang mit der Entwicklung der Auslandsmärkte.

Eine feststellbare, nachhaltige Mindererfüllung dieser Faktoren hat in der Bemessung der variablen Jahresvergütung zum Ausdruck zu kommen.

Die Parameter und die Gewichtung der Parameter wird jährlich vom Vergütungsausschuss evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

## 6.1. Berechnungsmethodik

In die Ermittlung der jährlichen variablen Vergütung des Vorstandes fließen die Zielgrößen des zu beurteilenden Jahres und der Trend der letzten 3 Jahre ein (siehe Anlage 1).

Die Zielerreichungsquote orientiert sich an den strategischen Kennzahlenwerten, die mit dem Aufsichtsrat abgestimmt wurden.

Hinsichtlich der Kennzahlenwerte kommt folgende Zielgewichtung zur Anwendung:

- |   |      |
|---|------|
| - Finanzielle Leistungskriterien              | 30%  |
| - Nichtfinanzielle Leistungskriterien         | 30 % |
| - Risikokriterien                             | 30 % |
| - Individuelle Kriterien je Vorstandsmitglied | 10 % |

Innerhalb jeder Kriteriengruppe wird jede Einzelkennzahl hinsichtlich des Zielerreichungsgrades bewertet. Aus der Summe dieser Einzelbewertungen wird dann der Durchschnitt der Kriteriengruppe errechnet.

Für die Berechnung des variablen Bezuges wird der Durchschnitt aller vier Kriteriengruppen herangezogen. Das Ausmaß der variablen Vergütung muss innerhalb des festgelegten Richtwertes von 25 % bis 40 % des Fixbezuges bleiben.

Bei einer 100% Zielerreichung wird dem Vorstandsmitglied eine variable Vergütung von 30% des Fixbezuges zuerkannt. Zielabweichungen nach oben erhöhen die variable Vergütung bis zum Richtwert von 40%, Zielabweichungen nach unten reduzieren die variable Vergütung entsprechend. Dabei erfolgt je Prozentpunkt Zielerreichung bzw. Nichtzielerreichung gegenüber dem Basiswert 100 % eine Erhöhung/Verminderung des variablen Bezuges um +/- 1 Prozentpunkt ausgehend von 30 % des Fixbezuges. Beispielsweise beträgt bei 101 % Zielerreichung die variable Vergütung 31 %, bei 95 % Zielerreichung 25 % des Fixbezuges.

Der Vergütungsausschuss kann in besonderen und begründeten Fällen von der beschriebenen Gewichtung abweichen.

## **7. Vergütungsausschuss**

Der Aufsichtsrat der BKS Bank AG hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Der Vergütungsausschuss ist das zuständige Organ für die Genehmigung der Grundsätze der Vergütungspolitik sowie für die Änderung und Überwachung der Umsetzung dieser Grundsätze.

### **7.1. Zusammensetzung des Vergütungsausschusses**

Der Vergütungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern des Aufsichtsrates und verfügt über Personen, die Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen im Bereich der Vergütungspolitik haben. Zusätzlich gehört dem Vergütungsausschuss ein Arbeitnehmervertreter, der im Aufsichtsrat mitwirkt, an.

Zu den Sitzungen des Vergütungsausschusses wird auch der Staatskommissär eingeladen.

### **7.2. Aufgaben des Vergütungsausschusses**

Der Vergütungsausschuss nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Festlegung und Genehmigung der allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik,
- Kontrolle, ob die bestehende Vergütungspolitik aktuell ist und gegebenenfalls Unterbreitung von Vorschlägen zur Änderung,
- Vorbereitung von Beschlüssen zum Thema Vergütung, einschließlich solcher, die sich auf Risiko und Risikomanagement der BKS Bank auswirken und vom Aufsichtsrat oder dem sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan zu fassen sind,
- Überwachung der Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gemäß § 39 Abs. 2b Z 1 bis 10 BWG, der Eigenmittelausstattung und Liquidität, wobei auch die langfristigen Interessen von

Aktionären, Investoren und Mitarbeitern der BKS Bank sowie des volkswirtschaftlichen Interesses an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität berücksichtigt werden,

- Festlegung der Höhe der variablen Vorstandsbezüge.

Der Vergütungsausschuss tagt mindestens einmal jährlich und erstellt eine angemessene Dokumentation über die Ergebnisse des Entscheidungsprozesses.

Der Vergütungsausschuss arbeitet eng mit dem Risikoausschuss und Prüfungsausschuss der BKS Bank zusammen. Die Zusammenarbeit ist von hoher Professionalität und Qualität geprägt. Der Risikoexperte und das Personalmanagement der BKS Bank sind in die Ausschusssitzungen eingebunden.

## **8. Verfahren betreffend der Vergütungspolitik des Vorstandes**

Die Vergütungspolitik des Vorstandes der BKS Bank AG ist gemäß §78b AktG der Hauptversammlung der BKS Bank 2020 erstmals zur Abstimmung vorzulegen. In weiterer Folge ist gemäß § 78b Abs. 1 AktG die Vergütungspolitik des Vorstandes zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter.

Die Vergütungspolitik ist nach Abstimmung in der Hauptversammlung gemeinsam mit dem Abstimmungsergebnis spätestens am zweiten Werktag nach der Hauptversammlung auf der Homepage der BKS Bank zu veröffentlichen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der BKS Bank haben jährlich einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht über die Bezüge des Vorstandes zu erstellen. Dieser ist erstmals der Hauptversammlung der BKS Bank 2021 für das Geschäftsjahr 2020 zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Vergütungsbericht ist auf der Homepage der BKS Bank zu veröffentlichen und muss zehn Jahre lang zugänglich zu sein.

Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht auf inhaltliche Vollständigkeit sowie ordnungsgemäße Veröffentlichung zu überprüfen.

## **9. Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik des Vorstandes**

Ein Abgehen von dieser Vergütungspolitik ist nur unter außergewöhnlichen Umständen (z.B. bei wesentlichen Änderungen der gesetzlichen und bankaufsichtsrechtlichen Regelungen) möglich. Allfällige Abweichungen einschließlich der Erläuterung dafür sind der Hauptversammlung der BKS Bank zu berichten.

## **B. Vergütung des Aufsichtsrats**

### **1. Einleitung**

Die gegenständlichen Vergütungsleitlinien beschreiben und regeln die Vergütung des Aufsichtsrates der BKS Bank AG. Die gesetzlichen Grundlagen dafür sind die Aktionärsrechte-Richtlinie (EU) 2017/828, der durch das Aktienrechts-Änderungsgesetz 2019 (AktRÄG 2019) neu eingeführte § 98a Aktiengesetz (Grundsätze für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten Gesellschaften) sowie die bankaufsichtlichen Regelungen. Gemäß § 98a AktG werden die Regelungen, die für Vorstandsmitglieder gelten, sinngemäß für Mitglieder des Aufsichtsrates angewendet.

### **2. Ziel**

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie soll eine an den Werten Nachhaltigkeit, Stabilität, Sicherheit und Glaubwürdigkeit ausgerichtete Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der BKS Bank fördern. Zugleich soll sie die Objektivität und ein Handeln, das strikt an den gesetzlichen Vorgaben ausgerichtet ist, gewährleisten.

Die Vergütung an den Aufsichtsrat soll marktgerecht und attraktiv gestaltet sein, um entsprechend qualifizierte Personen für die Aufsichtsrats Tätigkeit der BKS Bank mit einem diversifizierten Beteiligungsportfolio zu gewinnen. Sie soll zudem eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats ermöglichen. Dabei kommt der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur sowie des beruflichen Hintergrunds der Aufsichtsratsmitglieder besondere Bedeutung zu.

### **3. Vergütung**

Die Vergütungen an den Aufsichtsrat, die Dauer der Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder, deren Wiederwahl und Ausscheiden sind in der Satzung der BKS Bank geregelt. Die jeweilige Höhe der Vergütung wird von der Hauptversammlung festgelegt. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine fixe jährliche Vergütung. Zusätzlich werden Barauslagen, die durch die Aufsichtsratsfunktion entstanden sind abgegolten.

Es gibt keine variable leistungsbezogene Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates und keine aktienbezogene Vergütung.

Die Auszahlung erfolgt nach der Entlastung des Aufsichtsrates durch die Hauptversammlung für das betreffende Geschäftsjahr.

Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten keine Vergütung.

Die BKS Bank hat eine Organhaftpflichtversicherung abgeschlossen. Die Kosten werden von der Gesellschaft getragen. Die Versicherung sichert bestimmte persönliche Haftungsrisiken der verantwortlich handelnden Personen ab.

Zuletzt wurde die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in der Hauptversammlung vom 09. Mai 2017 angepasst. Aktuell beträgt diese für den Vorsitzenden € 24.000,--, für den stellvertretenden Vorsitzenden € 20.000,-- und für Mitglieder des Aufsichtsrates € 18.000,--.

Für Ausschusstätigkeiten erhalten Aufsichtsratsmitglieder zusätzlich Vergütungen in folgender Höhe: Kreditausschuss € 6.000,--, Prüfungsausschuss € 6.000,--, Vergütungsausschuss € 3.000,--, Arbeitsausschuss € 2.000,--, Nominierungsausschuss € 1.000,--, Risikoausschuss € 0,-- und Rechtsausschuss € 0,--.

#### **4. Verfahren betreffend der Vergütungspolitik**

Die Vergütungspolitik des Aufsichtsrates der BKS Bank AG ist gemäß §78b AktG der Hauptversammlung der BKS Bank 2020 erstmals zur Abstimmung vorzulegen. In weiterer Folge ist gemäß § 78b Abs. 1 AktG die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter.

Die Vergütungspolitik ist nach Abstimmung in der Hauptversammlung (gemeinsam mit dem Abstimmungsergebnis) spätestens am zweiten Werktag nach der Hauptversammlung auf der Homepage der BKS Bank zu veröffentlichen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der BKS Bank haben jährlich einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht über die Bezüge des Aufsichtsrates zu erstellen. Dieser ist erstmals der Hauptversammlung der BKS Bank 2021 für das Geschäftsjahr 2020 zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Vergütungsbericht ist auf der Homepage der BKS Bank zu veröffentlichen und muss 10 Jahre lang zugänglich zu sein.

Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht auf inhaltliche Vollständigkeit sowie ordnungsgemäße Veröffentlichung zu überprüfen.